اکبری، زهرا؛ شعبانی، احمد؛ رجایی‌پور، سعید (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. *پژوهش‌نامه کتابداری واطلاع‌رسانی*، ۶ (۱)، ۸۷ – ۷۰.

بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

زهرا اکبری[۱]، دکتر احمد شعبانی[۲]، دکتر سعید رجایی پور[۳]

تاریخ دریافت: ۹۳/۹/۳ تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۰/۵

چکیده

هدف: *هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی (شامل: چشم‌انداز، عشق نوع‌دوستانه، ایمان/امید به‌کار، معناداری در کار، تعهد و عضویت سازمانی، و ایمان دینی) و خشنودی شغلی کتابداران در دانشگاه‌های اصفهان، صنعتی اصفهان، و علوم پزشکی اصفهان بود.*

روش: *روش پژوهش توصیفی- همبستگی و جامعه آماری، شامل کلیه کتابداران (۱۶۴ نفر) در سال ۱۳۹۳ بود. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۹۱ نفر تعیین شد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه بود؛ که در این پژوهش از پرسشنامه اصلاح‌شده رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵)، و پرسشنامه خشنودی شغلی جاج و بنو (۲۰۰۰) استفاده شد.*

یافته‌ها: *نتایج همبستگی مثبت و معناداری بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان، صنعتی اصفهان، و علوم پزشکی اصفهان وجود داشت ($P=0/004$). همچنین بین خشنودی شغلی و مؤلفه‌های رهبری معنوی از جمله چشم‌انداز، ایمان به‌کار، معناداری در کار، و عضویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ ولی بین خشنودی شغلی کتابداران و سایر مؤلفه‌های رهبری معنوی از جمله عشق نوع‌دوستانه و ایمان دینی رابطه معناداری وجود ندارد. با توجه به اهمیت رهبری معنوی و همبستگی مثبت میان رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران، توجه به مؤلفه‌های رهبری معنوی برای مدیران پیشنهاد می‌گردد.*

کلیدواژه‌ها: *رهبری، رهبری معنوی، خشنودی شغلی، کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابداران.*

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان، akbarizahra98@gmail.com

۲. عضو هیأت علمی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان،shabania@edu.ui.ac.ir

۳. عضو هیأت علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان،s.rajaipour@edu.ui.ac.ir

مقدمه

نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده‌ها سال ادامه روش و رویه‌های کاری ثابت خود، شیوه‌های نوینی را در پیش بگیرند؛ به‌گونه‌ای که سازمان‌های فاقد ثبات کاری از نوعی ثبات نسبی برخوردار شوند اکثر این سازمان‌ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمان کرده و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان داشته‌اند؛ زیرا که رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. سازمان‌ها به آرامی از محیط کوچک فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی محض، به مکان‌هایی برای بالندگی معنوی تبدیل می‌شوند. سازمان‌هایی که برای پرورش معنوی کارکنان خود فرصت‌هایی فراهم کرده‌اند، توفیق مطلوب و مناسبی را به‌دست آورده‌اند.

با ورود معنویت و مسائل الهی به عرصه سازمان و مدیریت، به‌عنوان چالش قرن بیست و یکم، مدیران و رهبران سازمان‌ها الزاماً با این پدیده نوپا رویاروی شده‌اند. از طرفی، بررسی رضایت شغلی کارکنان به‌منظور افزایش کارایی آنها از دیرباز مورد توجه سازمان‌ها قرار داشته است و مدیران این سازمان‌ها از نتایج حاصل برای حل مشکلات سازمانی استفاده کرده‌اند. از این‌رو، پژوهش حاضر به کتابدار و اطلاع‌رسان به‌عنوان دارایی باارزش کتابخانه و سازمان مادر آن کتابخانه و از دریچه رابطه میان رهبری معنوی و خشنودی شغلی برای ارائه تصویری از وضعیت روز کتابداران و اطلاع‌رسانان شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان می‌نگرد.

افراد شاغل در سازمان‌ها نیاز دارند که در جهت معینی هدایت شوند تا اهداف سازمان تحقق یابد. بدون رهبری، یک سازمان چیزی جز مجموعه‌ای از افراد و ماشین‌های بلاتکلیف نیست (خانکا، ۱۳۸۹، ص. ۳۱۱). هدف از رهبری، راهنمایی و هدایت زیردستان در جهت درک بهتر اهداف سازمان و انگیزش آنها به‌کار و فعالیت مؤثراست (دشمن زیاری و بزرگ‌زاده، ۱۳۸۷، ص ۶۶). رهبری معنوی نوع خاصی از رهبری خدمت‌گرایانه است که در آن به‌جای تلاش برای تسلط بر زیردستان، سعی می‌شود برای آنها کار شده و تمامی ضروریات پیشرفت آنها فراهم شود.

رهبری معنوی از طریق ایجاد حساسیت نسبت به خود و دیگران، افراد را نسبت به شغل خود علاقه‌مند می‌کند، سپس باعث انگیزش آنان نسبت به وظایف کاری خود شده و در نتیجه، موجبات بقای معنوی آنها را فراهم می‌کند (Fry and Matherly, 2006).

نظریه رهبری معنوی براساس مدل انگیزش درونی توسعه‌یافته است که ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع‌دوستی، معناداری در کار، عضویت، و تعهد سازمانی می‌باشد (Fry, 2003). مؤلفه‌های رهبری معنوی عبارت است از:

چشم‌انداز[1]: چشم‌انداز سازمان یعنی آینده جذاب سازمان، ارزش‌ها، و معانی مشترک در سازمان که همچنین نقش محرک دارد؛ به بیان دیگر، هدف، مأموریت، و رسالت سازمان است (داودی و اشتری، ۱۳۹۰). رهبر معنوی با اقداماتی که انجام می‌دهد چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به‌گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌یابند که به تحقق چشم‌انداز سازمان امیدوار باشند (گیوریان و همکاران،۱۳۹۰).

عشق نوع‌دوستانه[2]: نوع‌دوستی به معنی عشق و توجه به همه بدون هیچ‌گونه چشم‌داشتی، خود به‌جای دیگران رنج بردن و اجتناب از خودمحوری می‌باشد (داودی و اشتری، ۱۳۹۰). رهبری معنوی با رواج فرهنگ نوع‌دوستی موجب می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته و روابط خوبی با دیگران برقرار کنند که این امر موجب شکل‌گیری شبکه‌های ارتباطی بین افراد می‌شود (گیوریان و همکاران، ۱۳۹۰) نوع‌دوستی کمک به همکاران در عملکرد مربوط به وظایف است (Castro and et al, 2004, p 30).

ایمان/امید[3] به‌کار: ایمان نشان‌دهنده اطمینان و اعتماد مطلق است. به اینکه آنچه آرزو و انتظار آن را دارید، چشم‌انداز– هدف و مأموریت سازمان – محقق خواهد شد (Fry, 2003, p 670). ایمان، اعتقاد و باور راسخ به چیزی است که برای اثبات آن برهانی وجود ندارد و شواهد فیزیکی و مادی وجودش را ثابت نکرده است (Fry and et al., 2011). امید نیز شوق به چیزی است که انتظار داریم تحقق یابد. ایمان به امید حقیقت می‌بخشد. افراد دارای ایمان و امید از مقصدی که به‌سمت آن در حال حرکت هستند و از نحوه رسیدن به آن بینش روشنی دارند و برای دستیابی به اهداف دوست دارند با سختی‌ها و ناملایمات مواجه شوند (نورعلیزاد، ۱۳۸۷ نقل در رستگار و همکاران، ۱۳۹۱). رهبر معنوی باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی در کارکنان می‌شود، این امر به‌عنوان محرکی درونی سبب افزایش مسئولیت‌پذیری در کارکنان خواهد شد (گیوریان و همکاران،۱۳۹۰).

معناداری[4] در کار: معناداری در کار شامل حس عمیق معنا و مقصود در کار است (هویدا و همکاران، ۱۳۹۰). معناداری در کار یعنی درک معنای واقعی شغل توسط کارکنان و اهمیت قائل شدن برای آن (داودی و اشتری، ۱۳۹۰). مردم در کار نه‌تنها شایستگی و کاردانی از طریق کارشان را جستجو می‌کنند، بلکه این حس را که کار، معنا یا ارزش اجتماعی دارد نیز جستجو می‌کنند (Feffer, 2003 نقل در رستگار و همکاران، ۱۳۹۱).

1 .Vision
2 .Altruistic love
3 .Faith/ Hope
4. Meaning

عضویت[1] و تعهد سازمانی[2]: حس تعلق و احساس قوی دل‌بستگی و کشش عاطفی را شامل می‌شود؛ همچنین به ضمیر، نهاد، و خویشتن فرد اشاره می‌کند (Fry, 2003, p 671). رهبر معنوی به کارکنان این احساس را می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران به تقویت اعتماد و صمیمیت بین کارکنان منجر می‌شود (گیوریان و همکاران،۱۳۹۰). تعهد سازمانی را می‌توان به‌عنوان حالتی تعریف نمود که در آن فرد شاغل با سازمانی خاص و اهداف آن همانندسازی می‌کند و آرزو دارد عضویت در آن سازمان را حفظ نماید. تعهد سازمانی نگرش و حالت روانی است که نشان‌دهنده تمایل، نیاز، و الزام جهت ادامه فعالیت در سازمان است (باقری و تولایی، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی حالتی است که کارمند اهداف سازمان را معرف خود دانسته و آرزو می‌کند در عضویت آن سازمان بماند (قاسمی، ۱۳۸۲، ص ۷۷). رهبر معنوی با ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان باعث احساس هویت، وفاداری، و وابستگی آنان به سازمان شده و حالتی در فرد به‌وجود می‌آورد که فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در آن را دارد؛ این امر موجب می‌شود کارکنان مشکل سازمان را مشکل خود دانسته و در جهت حل مشکلات بکوشند (گیوریان و همکاران، ۱۳۹۰؛ داودی و اشتری، ۱۳۹۰).

ایمان دینی: تأکید ذاکری و همکاران (۱۳۹۰) برای این مؤلفه، توجه پژوهشگران را به این حوزه در راستای ابعاد رهبری جلب نمود. در بطن شخصیت اسلامی، ایمان یا اعتقاد به خدا وجود دارد. ایمان به معنای اعتقاد به یکتایی خدا و پیامبری حضرت محمد (ص) و ائمه معصومین است. از دیدگاه اسلامی اعتقاد به ائمه در پذیرش ایمان و اعتقاد به خدا از شرایط لازم بوده اما کافی نیست. لازمه فعالیت در یک سازمان اسلامی اعتقاد راسخ به اهداف، رسالت، خط‌مشی‌ها، و اصول آن بوده است. ایمان به‌دنبال خود؛ عمل صالح را برای سازمان و منافع آن می‌آورد که نتیجه آن می‌تواند تأثیرگذاری و نفوذ رهبری بر افراد سازمان باشد. نفوذی که خداوند متعال در سایه ایمان رهبر به او عطا می‌کند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۸).

دانشگاه علاوه بر نیروهای متخصص در زمینه آموزش شامل نیروهای انسانی شاغل در بخش کتابخانه‌ها و حوزه‌های پژوهشی و اداری نیز می‌شود، لذا توجه به رضایت شغلی آنان می‌تواند در پیشبرد اهداف ملی، بهره‌وری و خدمات‌رسانی به جامعه نقش مهمی داشته باشد. تردیدی نیست که رضایت شغلی افراد در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد (رضایی و رضایی، ۱۳۹۰). به این دلیل که به‌احتمال این مقوله از دیدگاه هزینه‌بر بودن با غیبت از کار و جابجایی کتابداران ارتباط دارد (عریضی و همکاران، ۱۳۸۹).

1. Membership
2. Organization Commitment

ضرورت توجه به خشنودی شغلی، منطق موجه‌ای دارد و این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود (رضایی و رضایی، ۱۳۹۰).

خشنودی شغلی مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساس به‌کار خود می‌نگرند (سلطانی، ۱۳۸۷، ص ۱۸۰). خشنودی شغلی به دیدگاه و ارزیابی افراد در مورد شغل برمی‌گردد و این دیدگاه در اثر نیازها، ارزش‌ها، و انتظارات قابل‌تغییر است (Buitendach and Witte, 2005).

اهمیت و اعتبار یک نهاد آموزش عالی، تا حد زیادی، از چگونگی کتابخانه سازمان سنجیده می‌شود. کتابخانه‌های دانشگاهی برای کمک به استادان و دانشجویان به‌وجود آمده و به‌عنوان ابزاری برای تسهیل فرایندهای آموزشی و تحقیقی مدنظر قرار می‌گیرند. اهداف کتابخانه‌های دانشگاهی دقیقاً منطبق با اهداف سازمان مادر آنها، یعنی دانشگاه است. دانشگاه‌های بزرگ جهان صاحب کتابخانه‌های عظیمی هستند و در بعضی موارد اهمیت آنها براساس کتابخانه‌شان سنجیده می‌شود.

با توجه به آنچه مطرح شد، این سؤال پیش می‌آید که آیا بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و خشنودی شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی اصفهان، صنعتی اصفهان، و علوم پزشکی اصفهان رابطه‌ای وجود دارد. در پژوهش‌های مختلف رابطه رهبری معنوی با موضوعات متنوع موردسنجش قرار گرفته است. در این پژوهش سعی شده است تا به بررسی رابطه بین رهبری معنوی با خشنودی شغلی پرداخته شود.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه کلی پژوهش حاضر آن است که بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد. براساس این فرضیه کلی، شش فرضیه فرعی مطرح می‌شود:

۱. بین چشم‌انداز سازمانی و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، رابطه وجود دارد.
۲. بین عشق به نوع‌دوستی و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، رابطه وجود دارد.
۳. بین ایمان به‌کار و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، رابطه وجود دارد.

۴. بین معناداری در کار و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، رابطه وجود دارد.

۵. بین عضویت سازمانی و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، رابطه وجود دارد.

۶. بین ایمان دینی و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، رابطه وجود دارد.

پیشینه پژوهش

از آنجایی که بیشتر توجه و تمرکز پژوهش حاضر به رهبری معنوی و خشنودی شغلی است، لذا به پژوهش‌های مشابهی که در این بافت صورت گرفته، اشاره خواهد شد. هدف از بیان این‌گونه پژوهش‌ها، شناسایی متغیرها، روش پژوهش، انتخاب روش تحقیق مناسب، و درک خلأهای پژوهشی موجود در این حوزه است.

ثانکاپان[1] (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری معنوی در حل چالش‌های سازمانی قرن معاصر پرداخت؛ در این تحقیق با استفاده از رویکرد نظریه زمینه‌ای با تعداد ۳۴ نفر از رهبران معنوی به‌منظور بررسی ایده‌های آنها در مورد معنویت، دین، رهبری معنوی و تغییر سازمانی، مصاحبه انجام شد. نتایج نشان داد که رهبران معنوی بر سازمان‌های خود به‌وسیله توسعه معنوی و سپس کاربرد دانش معنوی بر ارتباط رهبر- پیرو تأثیر می‌گذارند، همچنین همواره باعث رشد و توسعه کیفیت‌های مطلوب کارمندان در سازمان‌ها می‌شوند (Sankapan, 2005 نقل در هویدا و همکاران، ۱۳۹۰).

گلدن و ویگا[2] (۲۰۰۸) تأثیر روابط مافوق و زیردستان را بر تعهد، رضایت شغلی، و عملکرد کارکنان مجازی بررسی کردند. در این بررسی از ۳۷۵ نفر از کارکنان حرفه‌ای در سطوح متفاوت به‌کار مجازی نظرسنجی انجام گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد روابط باکیفیت بالا در بین کسانی که به‌طور گسترده به‌کار مجازی می‌پرداختند سطوح بالاتری از تعهد، رضایت شغلی، و عملکرد را نسبت به کسانی که به‌صورت محدود به‌کار مجازی پرداخته‌اند، ایجاد می‌کند؛ و روابط باکیفیت پایین در بین کسانی که به‌طور گسترده کار مجازی می‌کردند، نسبت به کسانی که به‌طور محدود به این کار پرداخته بودند، تعهد و رضایت شغلی کمتر، اما عملکرد بالاتری را ایجاد می‌کند.

1. Sankapan
2.Golden and Veiga

فیپس[1] (۲۰۱۱) در پژوهش خود تحت عنوان «معنویت و راهکارهای رهبری: تأثیر عقاید معنوی بر راهکارهای تصمیم‌گیری» به بررسی رابطه بین اعتقادات معنوی شخصی یک رهبر و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری در سازمان پرداخت. این کار توجه به معنویت و رهبری را تا سطح رهبری نظامند گسترش داده، با ارائه چهارچوب برای فهم چگونگی تأثیر راه‌کارهای اعتقادات شخصی یک رهبر بر تصمیم‌گیری پیشنهاد می‌کند که اعتقادات معنوی رهبر نظامند مانند یک الگو برای فیلتر کردن یا تدوین اطلاعات در سازمان است. رهبر به‌وسیله توسعه سازنده، خودباوری، اطلاعات محدود شده با بافت سازمان، سبک رهبری، و تجزیه‌وتحلیل عقاید خود و دیگران، اطلاعات جدید برای تصمیم‌گیری فراهم می‌کند. این چهارچوب پایه و اساسی برای تلاش‌های آینده در توسعه تئوری‌های چند سطحی از معنویت و رهبری فراهم می‌سازد.

روزل و کتولا[2] (۲۰۱۲) در پژوهش خود تحت عنوان «دیدگاهی از درون: کشف روانشناسی رهبر مسئول» به بررسی ارتباط بین اخلاق، رهبری، و روانشناسی پرداختند. روش آنها بررسی مفهومی از مسائل مربوط به تحقیقات در زمینه روانشناسی رهبر مسئول بود. نتایج نشان داد هر عضو جداگانه سازمان از روح جمعی تأثیرگذار و تأثیرپذیر است، و همه آنها رهبران بالقوه هستند؛ بنابراین همه آنها باید مراقب زندگی درونی خود باشند که انعکاسی بر روابط متقابل بین مسئولیت‌های اخلاقی، دنیای فکری، و روابط خود با دیگران می‌باشد. این پژوهش نشان داد خودپرسشی و درک ضمیر ناخودآگاه و نفوذ در خودآگاهی جهت پرورش آگاهی اخلاقی و اعمال مسئولانه به‌عنوان رهبران، پیروان، و به‌طورکلی به‌عنوان عوامل سازمانی ضروری است.

ملکی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهید هاشمی نژاد شهر تهران» به شناسایی رابطه رهبری معنوی و ابعاد آن باکیفیت زندگی کاری کارکنان در بیمارستان آموزشی–درمانی شهید هاشمی نژاد شهر تهران پرداختند. پژوهش از نظر نتایج کاربردی بود و یافته‌ها نشان داد که بین رهبری معنوی و ابعاد بینش و بصیرت، عشق به نوع‌دوستی، ایمان و امید، معناداری در کار، عضویت و اهمیت افراد در سازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد باکیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی هاشمی نژاد رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. بنابراین می‌توان با ارتقای ابعاد مربوط به رهبری معنوی، بر میزان کیفیت زندگی کاری افراد و افزایش انگیزه آنان در سازمان افزود.

1.Phipps
2. Rozuel and Ketola

عسگری و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به «بررسی ویژگی‌های شخصیت کتابداران و اطلاع‌رسانان و ارتباط آنها، با خشنودی شغلی آنان در کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی شهر تهران» پرداختند. یافته‌های حاصل از تجزیه‌وتحلیل داده‌ها حاکی از آن است که عوامل شخصیت روان رنجور خویی و توافق با خشنودی کلی کتابداران و اطلاع‌رسانان از شغلشان دارای رابطه منفی و معنادار بود. فرضیه رابطه میان ویژگی‌های شخصیت و خشنودی شغلی در خصوص این دو عامل شخصیت تأیید گردید. یافته‌ها میان خشنودی کلی از شغل با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی سن و سابقه کار رابطه معناداری را نداد؛ نتایج حاکی از رضایت‌مندی بیشتر مردان نسبت به زنان کتابدار و اطلاع‌رسان بود.

زارعی‌متین و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه» تأثیر رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد، در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه خطی معنی‌داری بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و قابلیت یادگیری سازمانی وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از این تحقیق گویای آن است که یکایک مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی، در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه تأثیرگذار بوده است که در میان این مؤلفه‌ها، چشم‌انداز بیشترین تأثیر را بر قابلیت یادگیری سازمانی و عشق به نوع‌دوستی از این نظر در آخرین مرتبه قرار داشت. تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی بدان معناست که براساس تغییر مؤلفه‌های رهبری معنوی، به‌خوبی می‌توان میزان قابلیت یادگیری سازمانی را سنجید.

رستگار و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی» به بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی پرداختند. جامعه آماری این پژوهش کارکنان نواحی چهارگانه ادارات آموزش‌وپرورش استان قم بود. نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داده است، کلیه ابعاد رهبری معنوی و هویت‌یابی سازمانی در آموزش‌وپرورش استان قم مبتنی بر رهبری معنوی و هویت‌یابی سازمانی از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشند.

خادم‌دزفولی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه صفات شخصیت، و فشار روانی شغل با خشنودی شغلی و تعارض کار- خانواده» به بررسی رابطه علی صفات شخصیت (برون‌گرایی و باوجدان بودن)، حمایت سرپرست، و فشار روانی شغلی با خشنودی شغلی و تعارض کار- خانواده پرداخت. نتایج از برازندگی الگو با داده‌ها حمایت کرد. برازش بهتر از طریق همبسته کردن خطاهای دو مسیر به‌دست آمد. نتایج همچنین نشان داد که فشار روانی شغلی، رابطه میان صفات شخصیت و حمایت سرپرست را با

تعارض کار- خانواده و خشنودی شغلی، میانجی‌گری می‌کند.

براساس پیشینه‌هایی که در ارتباط با رهبری معنوی و خشنودی شغلی صورت گرفته است می‌توان انتظار داشت در صورتی‌که رهبران معنوی در سازمان وظایف خود را به‌خوبی ایفا کنند، کارکنان بهتر می‌توانند نقش خود را ایفا کنند و رضایت آنها نسبت به حرفه افزایش می‌یابد؛ بنابراین، توجه به رهبری معنوی و خشنودی شغلی موضوعی است که جایگاه بدیعی را در پژوهش‌های کتابداری، کتابخانه‌ها، و مراکز اطلاع‌رسانی ایفا نمود و می‌تواند به‌نوعی مشکلات جاری مسائل اداری کشور را در این حوزه مورد مدافعه قرار دهد.

روش‌شناسی پژوهش و گردآوری اطلاعات

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی- پیمایشی است. برای تدوین مبانی نظری از مطالعات کتابخانه‌ای و اینترنتی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش کتابداران شاغل تمام‌وقت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (دانشگاه اصفهان، دانشگاه صنعتی اصفهان، و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان) بود که در سال ۱۳۹۳ در کتابخانه‌های دانشگاهی مشغول به‌کار بوده‌اند. تعداد جامعه آماری ۱۶۴ نفر بود. حجم نمونه آماری براساس نمونه‌گیری کوکران ۱۰۷ نفر بود، ۱۶ کتابخانه را کتابداران اداره می‌کردند که در چهارچوب سؤالات رهبری معنوی قرار نمی‌گرفت، به همین دلیل از جامعه آماری حذف گردید و نمونه آماری ۹۱ نفر به‌دست آمد.

برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه خشنودی شغلی و رهبری معنوی استفاده شده است. پرسشنامه اصلاح شده رهبری معنوی از فرای و همکاران[1] (۲۰۰۵) است. این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال در زمینه ابعاد رهبری بوده و براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شد. این پرسشنامه شامل ۶ سؤال در زمینه چشم‌انداز سازمانی؛ ۷ سؤال در زمینه عشق نوع‌دوستانه؛ ۵ سؤال در زمینه ایمان به‌کار، ۴ سؤال در زمینه معناداری در کار؛ ۴ سؤال در زمینه عضویت سازمانی؛ و ۴ سؤال در زمینه ایمان دینی می‌باشد (هویدا و همکاران، ۱۳۹۰). پرسشنامه خشنودی شغلی از مقیاس خشنودی شغلی جاج و بنو[2] (۲۰۰۰) است. که این مقیاس دارای ۵ سؤال بوده و طیف پاسخگویی به آن، طیف لیکرت پنج درجه‌ای می‌باشد (عریضی و همکاران، ۱۳۸۹).

به‌منظور سنجش روایی پرسشنامه‌ها از هفت نفر از متخصصان مدیریت و کتابداری در دانشگاه

1. Fry and et al.
2. Judge and Bono Job Satisfaction Questionnaire

اصفهان نظرخواهی شد و پس از اعمال نظرات و پیشنهادهای آنها پرسشنامه‌ها در بین افراد نمونه توزیع شد. پایایی[1] پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای محاسبه هماهنگی درونی پرسشنامه اندازه‌گیری شد. در این تحقیق ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس[2] ویرایش ۲۲ برای تعداد ۳۰ پرسشنامه که به‌صورت مقدماتی جمع‌آوری گردید ۰/۹۶ به‌دست آمد.

یافته‌ها

در این بخش نخست توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی پاسخنامه‌ها ارائه می‌گردد؛ سپس، به تجزیه‌وتحلیل فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

در زمینه توزیع افراد نمونه برحسب جنسیت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، ۱۳ نفر (۱۴/۳ درصد) نفر از آزمودنی مرد و ۷۸ نفر (۸۵/۷ درصد) زن بودند. در زمینه توزیع افراد نمونه برحسب میزان تحصیلات در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، ۸ نفر (۸/۸ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۵۴ نفر (۵۹/۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۲۹ نفر (۳۱/۹ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. در زمینه توزیع افراد نمونه برحسب رشته تحصیلی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، ۵۷ نفر (۶۲/۶ درصد) از آزمودنی‌ها در رشته کتابداری، ۳۲ نفر (۳۵/۲ درصد) از آزمودنی‌ها در رشته غیرکتابداری بودند و ۲ نفر (۲/۲ درصد) به این سؤال پاسخ ندادند. در زمینه توزیع افراد نمونه برحسب سابقه خدمت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، ۳۰ نفر (۳۳) دارای سابقه خدمت ۱–۱۰ سال، ۴۲ نفر (۴۶/۲ درصد) دارای سابقه خدمت ۱۱–۲۰ سال، ۱۵ نفر (۱۶/۵ درصد) دارای سابقه خدمت ۲۱–۳۰ سال بودند و ۳ نفر (۳/۳ درصد) به این سؤال پاسخ ندادند.

برای بررسی فرضیه‌های یک تا شش پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های مربوط در جداول ۱ تا ۷ آمده است.

فرضیه ۱: بین چشم‌انداز سازمانی و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، رابطه وجود دارد.

1. Reliability
2. Spss

جدول ۱. نتایج آزمون همبستگی بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران در مؤلفه چشم‌انداز سازمانی

مؤلفه‌ها	خشنودی شغلی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
چشم‌انداز سازمانی	۰/۳۴۵	۰/۰۰۱

براساس جدول ۱، آنچنان‌که از داده‌ها آشکار است بین چشم‌انداز سازمانی و خشنودی شغلی کتابداران رابطه معنی‌دار وجود دارد (P= ۰/۰۰۱).

فرضیه دوم: بین عشق نوع‌دوستانه و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی اصفهان، رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران در مؤلفه عشق نوع‌دوستانه

مؤلفه‌ها	خشنودی شغلی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
عشق نوع‌دوستانه	۰/۱۹۱	۰/۰۷۰

براساس جدول ۲، آنچنان‌که از داده‌ها آشکار است بین عشق نوع‌دوستانه و خشنودی شغلی کتابداران رابطه معنی‌دار وجود ندارد (P = ۰/۰۷۰).

فرضیه سوم: بین ایمان به‌کار و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی اصفهان، رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران از ایمان به‌کار

مؤلفه‌ها	خشنودی شغلی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
ایمان به‌کار	۰/۲۵۳	۰/۰۱۶

براساس جدول ۳، آنچنان‌که از داده‌ها آشکار است بین ایمان به‌کار و خشنودی شغلی کتابداران رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد (P = ۰/۰۱۶).

فرضیه چهارم: بین معناداری در کار و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی اصفهان، رابطه وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران از معناداری در کار

مؤلفه‌ها	خشنودی شغلی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
معناداری در کار	۰/۲۳۴	۰/۰۲۶

براساس جدول ۴، آنچنان‌که از داده‌ها آشکار است بین معناداری در کار و خشنودی شغلی کتابداران رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد (P = ۰/۰۲۶).

فرضیه پنجم: بین عضویت سازمانی و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی اصفهان، رابطه وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران از عضویت سازمانی

مؤلفه‌ها	خشنودی شغلی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
عضویت سازمانی	۰/۳۰۳	۰/۰۰۴

براساس جدول ۵، آنچنان‌که از داده‌ها آشکار است بین عضویت سازمانی و خشنودی شغلی کتابداران رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد (P = ۰/۰۰۴).

فرضیه ششم: بین ایمان دینی و خشنودی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی اصفهان، رابطه وجود دارد.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران از ایمان دینی

مؤلفه‌ها	خشنودی شغلی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
ایمان دینی	۰/۱۴۹	۰/۱۵۹

براساس جدول ۶، آنچنان‌که از داده‌ها آشکار است بین ایمان دینی و خشنودی شغلی کتابداران رابطه معنی‌دار وجود ندارد (P = ۰/۱۵۹).

فرضیه کلی پژوهش: بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و خشنودی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۷. ضریب همبستگی بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی
کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان

مؤلفه	رهبری معنوی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
خشنودی شغلی	۰/۲۹۶	۰/۰۰۴

براساس جدول ۷، آنچنانکه از داده‌ها مشخص است بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد (P= ۰/۰۰۴).

نتیجه

در فرضیه اول رابطه بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران از میزان چشم‌انداز سازمانی مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل مربوط به این سؤال و با توجه به جدول ۱ عیان شد که بین رهبری معنوی با خشنودی شغلی کتابداران از چشم‌انداز سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۳۴۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش شجاعی و خزایی (۱۳۹۰) «رابطه رهبری معنوی باکیفیت زندگی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین» که بین رهبری معنوی و ابعاد آن یعنی چشم‌انداز سازمانی باکیفیت زندگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین رابطه معنی‌دار آماری وجود داشت. نتایج این فرضیه نشان‌دهنده این است که آشکارسازی اهداف و چشم‌انداز کتابخانه موجب شده که کتابداران تصویر واضح و روشنی از موفقیت‌های آینده خود کسب کنند. در واقع مدیران و رهبران در کتابخانه‌ها باید چشم‌انداز و هدف‌ها را چنان روشن، واضح، و جذاب تدوین کنند که سبب ایجاد تعهد در کتابداران شده؛ این چشم‌انداز باید آینده روشنی را تدوین کند، تا اعضا این احساس را داشته باشند که فعالیت‌های آنان در جهت تحقق چشم‌انداز کتابخانه می‌باشد و این امر سبب خشنودی شغلی آنان گردد.

در فرضیه دوم رابطه بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران از میزان عشق نوع‌دوستانه مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل مربوط به این سؤال و با توجه به جدول ۲ عیان شد که بین رهبری معنوی با خشنودی شغلی کتابداران از میزان عشق نوع‌دوستانه رابطه معنی‌دار مثبت وجود ندارد. نتایج این پژوهش تا حدودی با نتایج پژوهش زارعی‌متین و همکاران (۱۳۹۱) تحت عنوان «بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه» که بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و یادگیری سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد، همسویی نداشت؛ همچنین، از میان مؤلفه‌های رهبری معنوی، چشم‌انداز بیشترین تأثیر را بر قابلیت سازمانی دارد و عشق نوع‌دوستانه نیز از این نظر در واپسین مرتبه در پژوهش مزبور واقع شد که بیانگر توجه عوالم مادی از سوی کارکنان ایرانی به محیط کار و خود می‌باشد.

در فرضیه سوم رابطه بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران از میزان ایمان به‌کار مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل مربوط به این سؤال و با توجه به جدول ۳

می‌توان گفت بین رهبری معنوی با خشنودی شغلی کتابداران از میزان ایمان به‌کار با ضریب همبستگی ۰/ ۲۵۳ و سطح معناداری ۰/۰۱۶ رابطه معنی‌دار وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش داودی و اشتری (۱۳۹۰) «بررسی رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه» که بین همه ابعاد رهبری معنوی و از جمله ایمان به‌کار و یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، همسو می‌باشد. نتایج این فرضیه نشان‌دهنده این است که رهبری معنوی سبب شکل‌گیری ایمان به‌کار و امید به تحقق مأموریت و اهداف کتابخانه در کتابداران می‌گردد. در واقع ایمان کتابداران به‌کار سبب شده که خود را از لحاظ شغلی و تخصصی تقویت و توسعه داده و موجبات خشنودی شغلی آنان فراهم گردد.

در فرضیه چهارم رابطه بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران از میزان معناداری در کار مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل مربوط به این سؤال و با توجه به جدول ۴ می‌توان گفت بین رهبری معنوی با خشنودی شغلی کتابداران از میزان معناداری در کار با ضریب همبستگی ۰/ ۲۳۴ و سطح معناداری ۰/۰۲۶ رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران» که بین معناداری در کار با توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد، همسو می‌باشد. به‌عبارت دیگر اهمیت و معنا و مفهوم وظایف کاری و آگاهی نسبت به دلایل انجام کار بر خشنودی شغلی تأثیر خواهد داشت. یعنی چنانچه افراد احساس کنند کارشان بامعنا و هدفمند است و از دلایل انجام کار خود آگاه باشند و احساس کنند که می‌توانند در کارشان تمام قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود را نشان دهند خشنود می‌شوند.

در فرضیه پنجم رابطه بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران از میزان عضویت سازمانی مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل مربوط به این سؤال و با توجه به جدول ۵ می‌توان گفت بین رهبری معنوی با خشنودی شغلی کتابداران از میزان عضویت سازمانی با ضریب همبستگی ۰/ ۳۰۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۴ رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۰) تحت عنوان «تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتو رهبری معنوی، مطالعه موردی؛ کارکنان مرکز آموزش صداوسیما» که بین عضویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۹ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، همسو می‌باشد؛ یعنی بین عضویت و اهمیت افراد در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه نشان‌دهنده این است که عضویت افراد در گروه‌های رسمی و غیررسمی سازمانی باعث بهبود خشنودی

شغلی کارکنان می‌شود. به‌عبارت دیگر، احساس کتابداران از اینکه مورد توجه مدیران و رهبران کتابخانه و دانشگاه قرار دارند، شخص باارزشی در کتابخانه هستند و از نظر رهبران و مدیران دارای اهمیت می‌باشند و مورد تحسین و قدردانی قرار می‌گیرند، مبین عضویت فرد در سازمان می‌باشد؛ این احساس موجب خشنودی شغلی کتابداران می‌گردد.

در فرضیه ششم رابطه بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران از میزان ایمان دینی مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل مربوط به این سؤال و با توجه به جدول ۶ می‌توان گفت بین رهبری معنوی با خشنودی شغلی کتابداران از میزان ایمان دینی رابطه معنی‌دار مثبت وجود ندارد. نتایج به‌دست آمده با نتایج میتروف و دنتون[1] (۱۹۹۹) همسویی دارد؛ زیرا آنها مذهب را موضوع نامناسبی برای مباحث کاری تشخیص دادند.

در فرضیه کلی رابطه بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل مربوط به این سؤال و با توجه به جدول ۷ می‌توان گفت بین رهبری معنوی با خشنودی شغلی کتابداران با ضریب همبستگی ۰/۲۹۶ و سطح معناداری ۰/۰۰۴ رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین ابعاد رهبری معنوی (چشم‌انداز سازمانی، ایمان به‌کار، معناداری در کار، و عضویت سازمانی) با خشنودی شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معناداری وجود دارد، اما بین ابعاد رهبری معنوی (عشق نوع‌دوستانه، و ایمان دینی) با خشنودی شغلی رابطه معنادار وجود ندارد.

نتایج این فرضیه نشان‌دهنده این است که رهبری معنوی با روشن ساختن چشم‌انداز کتابخانه، احساسی از معناداری در کار و عضویت سازمانی در کارکنان را به‌وجود می‌آورد. با وجود رهبری معنوی کتابداران به‌کار خود ایمان می‌آورند؛ و با خشنودی شغلی در جهت تحقق اهداف کتابخانه، و مدیران و در نهایت موسسه مادر یعنی دانشگاه گام برمی‌دارند. در واقع رهبران معنوی با مجموعه رفتارهای مثبت که در کتابخانه ایجاد می‌کنند باعث ایجاد احساس وفاداری و وابستگی در کتابداران می‌شوند. در نتیجه کتابداران با خشنودی شغلی بالا در جهت حل مشکلات کتابخانه تلاش می‌کنند.

محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش همچون بسیاری از پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی است:

1. Mitroff and Dentone

۱.یکی از عمده‌ترین محدودیت‌های این پژوهش، محدود بودن نتایج به کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان و احتیاط در تعمیم نتایج به سایر کتابداران در کتابخانه‌های دیگر است.

۲.نتایج این تحقیق در چهارچوب ابعاد رهبری معنوی مطابق با نظریه فرای و همکاران و خشنودی شغلی جاج و بنو قابل تعبیر و تفسیر است.

پیشنهادهای کاربردی

۱. با توجه به رابطه بین چشم‌انداز سازمانی و خشنودی شغلی به مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی پیشنهاد می‌شود جلساتی را برای آگاهی کتابداران در خصوص چشم‌انداز دانشگاه فراهم نمایند، و در این جلسات مأموریت و رسالت دانشگاه را به‌طور روشن بیان و چگونگی دستیابی به اهداف کتابخانه همچنین سازمان مادر یعنی دانشگاه روشن سازند.

۲. با توجه به رابطه بین ایمان به‌کار و خشنودی شغلی به مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی پیشنهاد می‌شود افراد را در پست‌هایی که از نظر هدف با اهداف فردی آنها مشابهت دارد به‌کارگیرند تا همسویی اهداف فردی با اهداف شغلی موجبات رضایت آنان را فراهم کند.

۳. با توجه به رابطه بین معناداری در کار و خشنودی شغلی به مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی پیشنهاد می‌شود به کتابداران یادآوری شود که کار آنان از ارزش و اهمیت برخوردار است و شرایطی را فراهم آورند که آنها تمام توانمندی‌های خود را در حرفه خود به‌کارگیرند و در واقع علایق و استعداد کارکنان را مدنظر قرار دهند.

۴. با توجه به رابطه بین عضویت سازمانی و خشنودی شغلی به مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی پیشنهاد می‌شود با سهیم کردن اعضاء در تعیین سمت‌وسوی آتی واحد کاری باعث شوند آنها عملکرد بهتری از خود به نمایش گذارند و باارزش نهادن به‌کار آنها در سازمان باعث ایجاد حس عضویت در آنها شوند و موجبات خشنودی کتابداران را فراهم آورند.

کتابنامه

ابراهیم‌پور، حبیب؛ خلیلی، حسن؛ حبیبیان، سجاد؛ کریمی، مردعلی (۱۳۹۰). تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتو رهبری معنوی (مطالعه موردی؛ کارکنان مرکز آموزش صداوسیما). *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۶، ۳۵-۵۷.

باقری، مسلم؛ تولایی، روح‌الله (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۳۰، ۳۹-۶۳.

خادم دزفولی، زهرا؛ ارشدی، نسرین؛ تقی پور، آذین (۱۳۹۱). رابطه صفات شخصیت، حمایت سرپرست، و فشار روانی شغل با خشنودی شغلی و تعارض کار- خانواده. *پژوهش‌های روانشناختی*، ۱۵(۲)، ۴۸-۷۰.

خانکا، اس.اس (۱۳۸۹). *رفتار سازمانی*. ترجمه غلامرضا شمس مورکانی. تهران: آییژ.

داودی، امیرمحمد حسین؛ اشتری، عزت (۱۳۹۰). رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۳، ۳۱-۴۹.

دشمن زیاری، اسفندیار؛ بزرگ‌زاده، علیرضا (۱۳۸۷). *مبانی مدیریت و سرپرستی سازمانی*. تهران: فرهنگ سبز.

رستگار، عباسعلی؛ جانقلی، محمود؛ حیدری، فائزه؛ حیدری، حامد (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۶، ۳۹-۵۰.

رضایی، لیلا؛ رضایی، حمیدرضا (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با خشنودی شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی- واحد ارسنجان. *تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی*، هشتم، ۳۹-۴۹.

زارعی متین، حسن؛ نیک‌مرام، حسن؛ احمدی، مریم؛ حیدری، فائزه (۱۳۹۱). بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. *مدیریت در دانشگاه اسلامی ۲*، ۲، ۳۳۱-۳۴۷.

سلطانی، ایرج (۱۳۸۷). *ابزارهای خودارزیابی و بهبود در مدیرت منابع انسانی*. اصفهان: ارکان دانش.

شجاعی، پریسا؛ خزایی، فرهاد (۱۳۹۰). رابطه رهبری معنوی باکیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین*، ۱۶(۴)، ۶۲-۶۸.

ضیائی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ آیباغی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. *نشریه مدیریت دولتی*، ۱(۱)،۶۷-۸۶.

عسگری، سیده سپیده؛ نقشینه، نادر؛ رستمی، رضا ؛ لواسانی، مسعود غلامعلی(۱۳۹۰). بررسی ویژگی های شخصیت کتابدارن و اطلاع رسانان و ارتباط آن با خشنودی شغلی آنان در کتابخانه های تخصصی و پژوهشی شهر تهران. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، ۵۶، ۳۵-۵۷.

قاسمی، بهروز (۱۳۸۲). *تئوری‌های رفتار سازمانی*. تهران: هیأت.

گیوریان، حسین؛ دیندارفرکوش، فیروز؛ چرمیان، احمد (۱۳۹۰). تبیین رهبری معنوی و رابطه متقابل رهبر -پیرو. *فصلنامه مدیریت*، ۲۴، ۷۰-۷۹.

ملکی، محمدرضا؛ جعفری، حسن؛ صفری، حسین ؛ خدایاری زرنق، رحیم (۱۳۹۰). رابطه ی رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهید هاشمی نژاد شهر تهران. مدیریت اطلاعات سلامت، ویژه نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی،۸(۸)، ۱۰۱۷-۱۰۲۵

نجفی، محمد؛ حکیم شفاهی، هادی؛ یارمحمدزاده، پیمان (۱۳۸۸). *رهبری و مدیریت سازمان از دیدگاه اسلام*. اصفهان: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی.

هویدا، رضا؛ نجفی، محمد؛ ذاکری، آذر (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

Buitendach, j; Witte, H. (2005).Job satisfaction and effective organizational commitment of maintenance workers in a parastatal. South African, *journal of business management*,36(2), 27-37.

Castro; Armario; R (2004).The influence of employee organizational citizenship behavior customary loyalty. *International of journal of service industry management*.15(1), 27-53

Fry, L. W. Hannah, Sean t., Noel, Michael,; Walumbwa, Fred O(2011). Impact ofspiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*,1-12.

Fry, L. W.; Matherly, L.L. (2006). Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study. Tarleton State University – Central Texas.

Fry, L. W., (2003), Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693–727.

Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2008). The impact of superior–subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers

Hinnells, R. J. (1995). *A New Dictionary of Religions*. NY: Blackwell.

Mitroff, I.A.; Dentone, E.A. (1999). A spirituality audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and value in the work place.

Phipps, K. (2011). Spirituality and Strategic Leadership: The Influence of Spiritual Beliefs on Strategic Decision Making. *Management Annual Meeting*.106, 177–189.

Rozuel, C.; Ketola, T. (2012). A view from within: exploring the psychology of responsible leadership. *Journal of Management Development*.31 (5), 444-448.